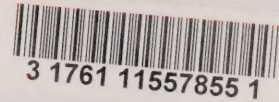


CAI
HR
- 2002
I51
v.7

Information on LABOUR STANDARDS



7 SICK LEAVE AND WORK-RELATED ILLNESS AND INJURY LEAVE

Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards)

The *Canada Labour Code* provides for leave for illness or injury in Division XIII and for work-related illness and injury in Division XIII.1 of Part III.

The following questions and answers will be of interest to employers and employees under federal jurisdiction. Pamphlet 1 of this series describes the types of businesses covered by the *Code*. It is available from any Labour Program office of Human Resources Development Canada and on the HRDC website.

SICK LEAVE

1. What are the sick leave provisions of the *Code*?

Generally, the *Code* provides protection against dismissal, lay-off, suspension, demotion or discipline because of absence due to illness or injury.

2. Who is entitled to sick leave protection?

Employees who have completed three consecutive months of employment with the same employer.

3. For how long is an employee protected?

An employee is protected for any absence not exceeding 12 weeks.

4. Is a doctor's certificate required?

Yes. If the employer requests in writing a medical certificate within 15 days of an employee's return to work, the employee must provide one.



5. Is the employer required to continue salary payments while the employee is absent?

No. The *Code* provides job security only. There is no provision for paid leave of absence. Some employees, however, may be entitled to cash benefits under the *Employment Insurance Act*.

Information about eligibility and benefits may be obtained at any Human Resource Center of Canada.

6. Is the employer required to maintain employee benefit plans during absences under this provision?

Yes. Pension, health and disability benefits, and seniority continue to accrue during an employee's absence. The employee is responsible for any contributions normally required and must pay them within a reasonable time. The employer must continue to pay the same share of contributions as if the employee were not on leave, provided the employee makes the required contributions.

7. What happens if the employee does not make the required contributions? Does it affect the employee's employment status with the employer?

If the employee does not make the required contributions, the employer is not obliged to pay the employer's portion. It should be noted that failure to pay may affect the benefit plans themselves. Consequently, employees should find out from their employer the impact of non-payment. Nonetheless, failure to pay does not affect an employee's status with the employer. Service after the employee's return to work is deemed to be continuous with service prior to the absence.

WORK-RELATED ILLNESS AND INJURY

8. Who is entitled to leave due to a work-related illness or injury?

Any employee who has suffered a work-related illness or injury is entitled to leave. The employer may not dismiss, lay-off, demote or discipline any employee because of an absence of this nature.

9. What is an employer's obligation to an employee who has a work-related illness or injury?

Every employer shall subscribe to a plan that provides an employee who is absent from work due to work-related illness or injury with wage replacement. Such a wage replacement is payable at an equivalent rate to that provided under the applicable workers' compensation legislation in the employee's province of permanent residence.

10. Is the employer obliged to return an employee to work after the work-related illness or injury?

Yes. Subject to the Regulations, the employer shall, where reasonably practicable, return an employee to work.

11. Under which circumstances may an employer reassign an employee after an absence due to work-related illness or injury?

An employer may assign to a different position, with different terms and conditions of employment, any employee who, after an absence due to work-related illness or injury, is unable to perform the work done prior to the absence.

12. Do benefits continue while an employee is absent due to work-related illness or injury?

Yes. See questions 6 and 7 of this pamphlet.

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards), the *Canada Labour Standards Regulations* and relevant amendments.

Additional copies of this publication can be obtained from:
Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage, Phase IV, Level 0
Gatineau, Quebec
K1A 0J9

Fax (819) 953-7260
www.hrdc-drhc.gc.ca

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2002
Cat. No. MP43-345/7-2002
ISBN 0-662-66795-6

12. Est-ce que les régimes de prestations sont maintenus pendant qu'un employé est en congé à cause d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle?

Oui. Voir questions 6 et 7 de ce feuillet.

Ce feuillet est publié à titre d'information seulement. À des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) et le *Règlement du Canada sur les normes du travail*, ainsi que leurs modifications.

Pour obtenir d'autres exemplaires de ce document, veuillez vous adresser au :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, niveau 0
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260

www.hrdc-dtrhc.gc.ca/

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2002
N° de catalogue MP43-345/7-2002
ISBN 0-662-66795-6

ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

8. Qui a droit à un congé relié à un accident de travail ou à une maladie professionnelle?

Tout employé qui est victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle a droit à un congé et l'employeur ne peut ni congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé qui prend un congé de cette nature.

9. Quelles sont les obligations de l'employeur vis-à-vis l'employé qui est victime d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle?

Tout employeur doit adhérer à un régime qui prévoit le remplacement du salaire d'un employé tenu de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle. Ce salaire est payable à un taux équivalent à celui prévu par la *Loi sur les accidents du travail* de la province de résidence permanente de l'employé.

10. L'employeur doit-il accepter le retour au travail de l'employé qui s'est absenté à cause d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle?

Oui. Sous réserve des dispositions contenues dans le Règlement, l'employeur doit accepter, dans la mesure où cela s'avère raisonnable et pratiquement réalisable, le retour au travail de cet employé.

11. Dans quelles circonstances l'employeur peut-il affecter l'employé à un autre poste après une absence due à une maladie ou à un accident d'origine professionnelle?

L'employé qui s'est absenté à cause d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle peut être affecté par son employeur à un autre poste, comportant des conditions d'emploi différentes, si, à son retour, il n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il assumait auparavant.

4. L'employé doit-il fournir un certificat médical?

Oui. Si l'employeur exige par écrit, à l'intérieur des 15 jours suivant le retour au travail, un certificat médical, l'employé doit le lui fournir.

5. L'employeur doit-il continuer à verser un salaire à son employé en congé?

Non. Conformément au *Code*, l'employeur doit assurer la sécurité d'emploi de l'employé, mais il ne s'y trouve aucune disposition précisant qu'il doit continuer à lui verser un salaire durant son congé. Certains employés peuvent néanmoins avoir droit à des prestations particulières accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'admissibilité à ces prestations, veuillez vous adresser à un Centre des ressources humaines du Canada.

6. L'employeur doit-il maintenir les régimes de prestations de l'employé pendant son congé?

Oui. Les prestations de retraite, de maladie et d'invalidité de l'employé continuent à s'accumuler pendant son congé, et il en va de même pour son ancienneté. L'employeur doit alors verser des cotisations au moins égales à celles qu'il paierait si l'employé n'était pas en congé, mais ce dernier devra, dans un délai raisonnable, verser les cotisations qu'il aurait normalement dû lui-même payer durant son congé.

7. Qu'arrive-t-il si l'employé ne verse pas ses cotisations pour la période de son congé? La relation employeur-employé sera-t-elle modifiée?

Le défaut de paiement, par l'employé, de ses cotisations pour la période de son congé ne modifie pas la relation employeur-employé. Lorsque l'employé retournera au travail, on considérera que la durée de l'emploi n'a pas été interrompue, mais la période de congé ne sera toutefois pas prise en compte. Néanmoins, le défaut de paiement risque de modifier les régimes de prestations eux-mêmes. Par conséquent, l'employé devrait s'informer auprès de son employeur des répercussions du défaut de paiement de ses cotisations.

Renseignements sur LES NORMES DU TRAVAIL

7 CONGÉ DE MALADIE ET CONGÉ POUR VICTIMES D'ACCIDENT OU DE MALADIE PROFESSIONNELS

Partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail)

La section XIII de la partie III du *Code canadien du travail* prévoit l'octroi de congés aux employés qui sont victimes d'une maladie ou d'un accident et la section XIII.1, à ceux qui sont victimes d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle.

Les paragraphes suivants visent à répondre aux questions que les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale peuvent se poser sur le sujet. Le feuillet n° 1 de la présente série décrit les genres d'entreprises qui sont assujetties au *Code*. Pour obtenir ce feuillet, veuillez communiquer avec le bureau du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada, ou consulter le site Web de DRHC.

CONGÉ DE MALADIE

1. Que prévoit le *Code* au titre du congé de maladie?

De façon générale, le *Code* prévoit que l'employeur ne peut ni congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, parce qu'il s'absente à cause d'une maladie ou d'un accident.

2. Qui a droit au congé de maladie?

Tous les employés qui ont travaillé sans interruption pour le même employeur pendant au moins trois mois.

3. Pendant combien de temps un employé est-il protégé?

Un employé est protégé pour toute absence qui ne dépasse pas 12 semaines.

